

„Es hilft jeden Tag, die andere Seite besser zu verstehen!“

Erfahrungsbericht aus der ifb-Ausbildung zum HR-Experten

Den Arbeitgeber und die Personalabteilung besser zu verstehen, auch darum geht es in der ifb-Ausbildung zum HR-Experten. Was steckt dahinter – und was bringt es dem Gremium, Spezialist im Personalwesen zu werden? Wir haben nachgefragt! Betriebsratsvorsitzender Markus Behrmann aus Langenfeld bei Monheim berichtet von vier abwechslungsreichen Terminen – und warum er diese Ausbildung jedem Betriebsrat ans Herz legt



Redaktion

Stand: 27.6.2023

Lesezeit: 03:45 min



Fragt man Markus Behrmanns Frau, würde sie über ihn und sein Amt wohl sagen: „Wenn der in Rente geht, wird er wahrscheinlich noch Jura studieren.“ Denn mit der Betriebsratstätigkeit kam seine Leidenschaft, „in den Gesetzen zu wühlen“. Vorher hatte der 55-jährige IT-Fachmann mit Paragrafen nicht viel zu tun.

Seinen Werdegang zum Betriebsratsvorsitzenden der Bayer CropScience Deutschland GmbH, einer Vertriebstochter der Bayer AG, beschreibt Markus Behrmann lachend als „rapiden Aufstieg“. Nachdem er seit 2011 als externer Dienstleister beim Unternehmen beschäftigt war, bot sich 2017 die Chance auf eine Festanstellung – und prompt wählte die Belegschaft ihn 2018 ins BR-Gremium. „Offensichtlich habe ich mich nicht so dumm angestellt, denn als unser Vorsitzender in den Ruhestand gegangen ist, wurde ich 2021 zum Vorsitzenden unseres Neunergremiums gewählt und bei der Wahl 2022 wieder bestätigt.“

99

„Ich wollte besser verstehen, wie die andere Seite ‚tickt‘ und warum sie so handelt, wie sie es tut.“

66

Erwartung an die HR-Ausbildung: Die „Gegenseite“ besser verstehen!

Das Verhältnis des Betriebsrats zur aktuellen Geschäftsleitung und zur HR-Abteilung (Anm. d. Redaktion: *Human Resources*, kurz *HR*, ist der englische Begriff für Personalwesen und auch im Deutschen üblich) ist gut, berichtet er. „Natürlich vertritt man unterschiedliche Interessen, spricht aber immer auf einem respektvollen Level miteinander, ohne sich gegenseitig anzugreifen.“ Eine Einigungsstelle etwa sei noch nie vonnöten gewesen.

Aber: Mit der vorherigen Geschäftsleitung war das Verhältnis nicht immer so konstruktiv. Und genau das war der Auslöser, warum Markus Behrmann sich für die Ausbildung zum HR-Manager beim ifb entschieden hatte. Seine Erwartungshaltung an die Ausbildung? „Ich wollte besser verstehen, wie die andere Seite ‚tickt‘ und warum sie so handelt, wie sie es tut.“

Mit dieser Begründung – ein besseres Verständnis für die Arbeit der „Gegenseite“ gewinnen zu wollen – war die Genehmigung dann auch kein Problem.



Markus Behrmann wollte die „Gegenseite“ besser verstehen und machte deshalb eine HR-Ausbildung.

Motivierend und mitreißend von Anfang an

Ganz schön viel Stoff für vier Module, dachte Markus Behrmann zu Beginn. Doch der Referent konnte die Gruppe schnell motivieren und begeistern: „Unser Referent Frank Wippermann ist ein Typ, der die Leute von vornherein mitreißt – man ist von Anfang an direkt dabei.“

Genauso war es auch mit der Teilnehmergruppe: „Wir kamen alle aus unterschiedlichen Branchen, aber jeder hat sich für die Themen der anderen interessiert.“ Bis heute gibt es eine WhatsApp-Gruppe „HR“, in der sich die Teilnehmer austauschen.

Ein großes Plus: Der direkte Austausch

Seine Erwartung an die Ausbildung wurde zu „beinahe 90 Prozent“ erfüllt, so Markus Behrmann. „An den Stellen, an denen das Programm der Ausbildung nicht optimal auf die betrieblichen Situationen der Teilnehmer passte, konnten wir Teilnehmer direkt mit dem Referenten in den Austausch gehen und Rückmeldung geben“. So vergingen die Termine wie im Flug.



„Heute überlegen wir eher, wie wir Dinge zusammen gestalten können.“



Fazit: Ein großer Schritt in Richtung partnerschaftliche Zusammenarbeit!

Die Ausbildung hat die Zusammenarbeit seines Gremiums mit der HR-Abteilung verändert: „Ich kann den Menschen, der mir da in der HR gegenüber sitzt, jetzt besser verstehen. Ich kenne die Zwänge und die Herausforderungen in diesem Bereich. Früher waren wir als Betriebsrat oft einfach dagegen nach dem Motto: Wir sind Betriebsrat, wir machen das so“, resümiert Markus Behrmann und er ergänzt, „Heute überlegen wir eher, wie wir Dinge zusammen gestalten können. Ob das jetzt Vorschlagswesen ist, Personalplanung oder ein Trainingsprogramm – all die Themen, bei denen wir als Betriebsrat eben dabei sein und beraten können, denn manchmal weiß die Personalabteilung auch nicht, wie es besser geht. Bei einigen Themen geht’s auch einfach um die Frage: Wie wird etwas finanziert und wird dafür möglicherweise an anderer Stelle abgebaut? Das kann ich jetzt besser verstehen.“

Für Markus Behrmann ist die Zusammenarbeit durch das größere gegenseitige Verständnis partnerschaftlicher geworden. Ob das nicht auch Argwohn auslöst bei den Kollegen in der Belegschaft, wenn die Zusammenarbeit so harmonisch ist? „Nein“, sagt er und schmunzelt. „Auch wenn viele Kollegen im Außendienst arbeiten, kriegen sie durchaus über unsere Öffentlichkeitsarbeit mit, wie wir mit der Geschäftsleitung und HR zusammenarbeiten. Negative Rückmeldungen gab es bisher noch nicht.“

Sein Fazit: Die Ausbildung empfiehlt er allen BR-Gremien: „Es lohnt sich, die andere Seite besser verstehen zu können – teilweise muss man das einfach, denn die Personalabteilung kann manchmal gar nicht anders, als bestimmte Dinge so anzugehen, wie sie es tut.“ (amf)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de